

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi yang cepat dan pesat di Indonesia menuntut perusahaan untuk bergerak lebih cepat, pesaing pasar yang semakin ketat menuntut adanya rancangan produktifitas yang tinggi, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak aktivitas operasional perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting untuk dikelola dengan baik. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk mencetak karyawan yang berkualitas yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilan visi dan misi suatu perusahaan

Pegawai atau karyawan juga memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap jalannya aktivitas kerja dari proses penciptaan input - output tersebut sampai ditangan konsumen. Dewasa ini perusahaan dituntut untuk selalu maju dan berkembang dalam menghadapi persaingan global. Perusahaan yang berhasil dilihat dari seberapa berkualitasnya karyawan dalam perusahaan tersebut. Karyawan sebagai penggerak perusahaan dituntut bekerja profesionalitas mentaati prosedur perusahaan yang telah ditetapkan agar perusahaan bisa mencapai kuantitas yang ditetapkan. Kinerja merupakan masalah utama yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Kinerja merupakan perwujudan dari apa yang dilakukan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan tidak bisa begitu saja

tercipta tanpa adanya evaluasi secara berkesinambungan, maka dari itu pentingnya memperhatikan kinerja dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2006) “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawabnya dan dicapai dalam periode waktu tertentu.. Prawirosentono (2008) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin serta inisiatif.

Dari beberapa faktor tersebut, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk dipertimbangkan oleh manager sebab disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan dapat mencerminkan tinggi atau rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap karyawan yang taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan guna menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Semakin tinggi disiplin karyawan maka kinerja yang dihasilkan pun akan semakin tinggi. Keberhasilan dari disiplin kerja dapat berdampak terhadap ketepatan waktu dalam penyelesaian target perusahaan. Selain itu stres kerja juga mempengaruhi karyawan dalam mengemban tugas. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan Mangkunegara dan Lukiyanto (2014).

Penelitian dilakukan di PT.THS JAYA BLOCK, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri yang menghasilkan 2 macam produk yaitu paving

block dan mesin paving. PT. THS JAYA BLOCK memiliki karyawan sebanyak 35 orang, melayani pemesanan untuk proyek-proyek besar seperti pembangunan jalan perumahan, pembangunan jalan desa dan juga melayani toko bangunan di sekitar daerah pabrik. Permasalahn yang ditemukan pada PT.THS JAYA BLOCK adanya penurunan jumlah produksi yang ditetapkan perusahaan. Adapun karyawan bagian produksi pada PT. THS JAYA BLOCK selalu diberikan tanggung jawab berupa target 5.000m² yang harus dicapai per bulannya, akan tetapi dalam realisasinya kinerja karyawan dalam menghasilkan produk *paving* block dan lain-lain menurun. Hal ini diindikasikan dari karyawan yang belum bisa memenuhi jumlah target produksi dengan melihat indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu maka dari itu karyawan belum memenuhi indikator kinerja dan dapat dilihat pada tabel produksi PT.THS JAYA BLOCK pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Produksi PT.THS JAYA BLOCK
Produksi Paving Block, Kansteen, Roster, Grasblock dan Batu Tempel
Periode Januari – Desember 2017

No	Bulan	Target produksi (Dalam M ²)	Realisai (Dalam M ²)	Deviasi	
				Jumlah	%
1	Januari	5,000	3,187	1,813	36%
2	Februari	5,000	4,040	960	19%
3	Maret	5,000	2,403	2,597	51%
4	April	5,000	1,517	3,483	69%
5	Mei	5,000	3,200	1,800	36%
6	Juni	5,000	2,500	2,500	50%
7	Juli	5,000	4,432	568	11%
8	Agustus	5,000	3,500	1,500	30%
9	September	5,000	1,225	3,775	75 %
10	Oktober	5,000	4,925	75	1,5%
11	November	5,000	4,660	334	6%
12	Desember	5,000	4,225	775	15%
		Rata- rata	3,317	1,681	33%

Sumber :PT.THS JAYA BLOCK

Dilihat dari tabel di atas target produksi 5.000m² per bulan terbagi dalam 5 produk (Paving Block, Kansteen, Roster, Grasblock dan Batu Tempel) menunjukkan bahwa setiap produk menghasilkan 1.000m² per bulan yang dihasilkan, akan tetapi karyawan hanya mampu produksi rata-rata hanya 3,317m² per tahun dan dibagi 5 mendapatkan hasil setiap tahun hanya menghasilkan rata-rata 663m² dan mengalami penurunan dengan melihat jumlah target dan jumlah realisasi yang ada belum memenuhi kuantitas yang ditetapkan perusahaan. Kenyataannya setiap karyawan akan mengalami suatu hal tertentu yang membuat mereka mengalami

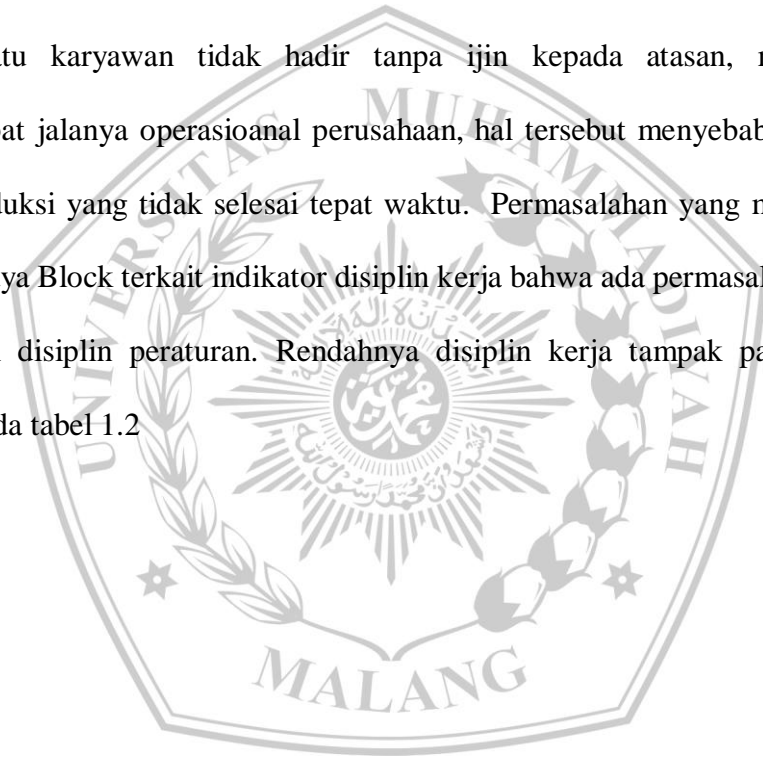
peningkatan maupun penurunan kinerja, peningkatan kinerja dapat dicapai dengan menerapkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan karena dengan hal tersebut karyawan menjadi terbiasa dengan aturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Tercapainya suatu keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tidak lepas dari seberapa disiplin karyawan terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut, disiplin mutlak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Menurut Lian Poltak Sinambela (2016) disiplin adalah kepatuhan dan aturan atau perintah ditetapkan oleh orang digunakan untuk menghadapi permasalahan. Selanjutnya disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak dapat diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya.

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sedangkan menurut Sutrisno (2009) menyatakan disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin penting di dalam organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja karena menurut Wursanto (2000) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan

yang berlaku dalam perusahaan, pada dasarnya adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan unsur paksaan.

PT.THS JAYA BLOCK meningkatkan kinerja karyawan dengan menjaga kedisiplinan karyawan melalui penerapan sistem absensi karyawan agar kehadiran dan ketidakhadiran karyawan dapat ditelusuri. Kehadiran karyawan sangat menentukan kegiatan perusahaan sebab setiap karyawan memiliki tugas penting yang harus dikerjakan. Setiap karyawan memiliki tugas masing-masing sehingga apabila satu karyawan tidak hadir tanpa izin kepada atasan, maka dapat menghambat jalannya operasional perusahaan, hal tersebut menyebabkan banyak target produksi yang tidak selesai tepat waktu. Permasalahan yang muncul pada PT.THS Jaya Block terkait indikator disiplin kerja bahwa ada permasalahan disiplin waktu dan disiplin peraturan. Rendahnya disiplin kerja tampak pada rekapan absensi pada tabel 1.2



Tabel 1.2
Data Absensi PT. THS JAYA BLOCK
Periode Januari – Desember 2017

No.	Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah Karyawan Alpha(%)	Jumlah karyawan ijin(%)	Jumlah Karyawan Terlambat(%)
1	Januari	35	6%	3%	14%
2	Februari	35	7%	4%	12%
3	Maret	35	3%	2%	13%
4	April	35	9%	5%	20%
5	Mei	35	4%	3%	17%
6	Juni	35	5%	6%	16%
7	Juli	35	7%	2%	26%
8	Agustus	35	4%	3%	19%
9	September	35	9%	5%	15%
10	Oktober	35	5%	2%	16%
11	November	35	6%	5%	16%
12	Desember	35	8%	3%	15%

Sumber :PT. THS JAYA BLOCK

Dilihat dari tabel diatas dikumulatikan setiap bulannya bahwa disiplin kerja di perusahaan PT. THS JAYA BLOCK presentase absensi karyawan menunjukan tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah karena melebihi batas standar toleransi yaitu 5%. Keterlambatan dan alpha menunjukan presentase yang tinggi dari toleransi yang ditetapkan maka dari itu terkait dengan indikator ketepatan waktu karyawan masih belum bisa mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan. Sehingga menjadi fenomena tingkat kedisiplinan karyawan PT. THS JAYA BLOCK yang menurun dan mempengaruhi kinerja perusahaan

Stres merupakan suatu kondisi dinamik (selalu berubah) pada individu yang diharapkan pada suatu tuntutan yang dikaitkan dengan peluang, kendala dengan tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan serta hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins,2008). Menurut Terry Gregson (2007)

stress diartikan sebagai status yang dialami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan –tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Anoraga (2009) stress kerja adalah bentuk tanggapan dari seseorang baik fisik ataupun mental terhadap perubahan lingkungan disekitarnya yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis kepada seseorang. Penting memperhatikannya kondisi stress kerja di organisasi karena akan berdampak pada kinerja karyawan

. Permasalahan yang timbul di PT.THS Jaya Block terkait stress kerja bahwa karyawan memiliki resiko stress kerja dengan dikaitkan dengan indikator stress kerja gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku bahwa karyawan memiliki resiko gejala psikologis dan gejala perilaku dan mempengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan yang timbul didapatkan dari hasil wawancara tidak berstruktur dipilih peneliti, sebagai jenis wawancara yang sesuai dengan penelitian. Wawancara tidak berstruktur akan memberikan peluang kepada peneliti untuk mengembangkan pertanyaan-pertanyaan yang bersangkutan dengan penelitian

Berdasarkan dari wawancara dan observasi kepada karyawan di PT.THS JAYA BLOCK, fenomena yang muncul dan masalah yang ada di perusahaan adalah tingkat produksi yang tidak realisasi dengan target yang ditentukan oleh perusahaan dengan melihat tabel produksi. Kedisiplinan yang rendah pada karyawan juga permasalahan yang timbul pada perusahaan PT.THS Jaya Block dengan melihat tabel absensi karyawan dan kebanyakan karyawan memiliki resiko stress dikarenakan tekanan dari atasan dan lingkungan keluarga sehingga kerja

tidak nyaman, lingkungan keluarga yang ekonomi yang kurang mampu sehingga membuat karyawan tidak fokus untuk bekerja sehingga berdampak kepada perusahaan.

Pada uraian tersebut dan latar belakang masalah yang ada maka perlu untuk membahas secara khusus pada penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin kerja Dan Strees Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.THS JAYA BLOCK”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimana disiplin kerja, stress kerja dan kinerja karyawan di PT.THS JAYA BLOCK ?
2. Apakah terdapat pengaruh varibael disiplin kerja danstrees kerja terhadap kinerja karyawan di PT.THS JAYA BLOCK secara parsial ?
3. Apakah terdapat pengaruh variabel disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.THS JAYA BLOCK secara simultan ?

C. Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini digunakan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu melebar dari yang sudah ditentukan. Pada indikator kinerja karyawan menggunakan pendapat dari Mangkunegara (2006) yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu. Indikator disiplin kerja menggunakan pendapat dari Robbins dan Coulter (2005) yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab.

Indikator Stress kerja menggunakan pendapat dari Robbins (2006) yaitu gejala fisiologi, gejala psikologis, gejala perilaku.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah diuraikan penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mendeskripsikan kinerja, disiplin kerja dan stress kerja karyawan PT.THS JAYA BLOCK
2. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.THS JAYA BLOCK secara parsial
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.THS JAYA BLOCK secara simultan

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan pada perusahaan PT.THS JAYA BLOCK sebagai sumber informasi, bahan masukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan perusahaan yaitu meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan pengelolaan stress kerja

2. Bagi peneliti selanjutnya

Digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang berminat dalam penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kinerja karyawan